

報告ダイジェスト

・ネパール出張報告

(報告1)

・研修報告

(報告2・報告3)

報告1 ネパール PCBR 出張報告



— 2023年6月28日から1週間、ぱれっと国際ナショナル・ジャパン(PIJ)の活動として、パタン CBR(コミュニティ・ベース・リハビリテーション)の就労支援事業に貢献すべくクッキーづくりの指導に行ってきました。—

●ネパールとの出会い

ぱれっととパタン CBR との出会いは、2019年にネパールで開かれたアジア知的障がい会議参加の準備のため、その委員であった前理事長谷口奈保子氏が2018年にネパールを訪問したことがきっかけです。CBRとは、世界保健機関が定める「すべての障がいのある人々のリハビリテーション機会の均等化、社会統合のためのコミュニティ開発における戦略」とあります。CBRは、障がいのある人自身、その家族、地域社会、そして適切な保健、教育、職業、社会サービスの共同によって実施されます。

PCBRは、パタン地域におけるリハビリテーションの組織で、1995年に設立された非営利団体です。設立当初は歴史的な町パタン地域でわずか60人の子どもたちにリハビリテーションサービスを提供していましたが、現在ではネパールのラリトプル(パタンを含む地域)、カトマンズ、ヌワコットの3つの地区に拡大しています。

PCBRは、知的に障がいのある子どもや重度重複障がいのある子どもたちに次のようなサービスを提供しています。

・デイケアセンター・学校教育プログラム

・職業指導・障がい児と外来患者への理学療法・自閉症児クラス

PCBRが設立される前は、障がいのある子どもの90%が家族や地域社会から完全に孤立させられていました。障がいの捉え方は、親ですら自分の子どもを世間の目に触れさせようとしないものでした。PCBRによる取り組みのおかげで、コミュニティ内の障がいへの意識が向上し、保護者は現在、PCBR施設が提供するセンターや活動を他の家族に紹介することに、より積極的になりました。現在の利用登録者が41名、日常的に25名が送迎バスや路線バス、徒歩で通ってきています。食事提供するキッチンスタッフも含めスタッフ19名を雇用し、地方に出向き現地調査を行なうコーディネーターも複数名います。

こうした事業展開をしているPCBRですが、職業指導の一環としてロウソク作りやビーズ細工を扱った作業を行なっています。谷口氏が訪問した際ぱれっとのクッキーをお土産に渡したのがきっかけで、ぜひPCBRでもクッキーづくりを職業訓練に導入したいと、代表のルーニバ氏から一通のメールが届きました。

●現地訪問の必要性

まずはPCBRの現状を理解することが必要と考えオンラインミーティングを設定

し、ぱれっとの現場と現地スタッフをつなぎ、実際に作業の様子を見ながら情報交換を行ないました。

直接クッキーづくりの現場を見てもらうことで、障がいのある働くメンバー(通所員)の様子やスタッフの働きかけ、作業着や衛生管理等が伝えられます。また、クッキーづくりに必要な材料や機器類の説明が現地スタッフにレクチャーでき、実際にネパールでどのような材料が売られているかなどを共有しました。

PCBRの事業には公的資金が一切入っていないので、寄付金や会費、フィンランドのNGOからの4年間のプログラム助成金で賄われています。クッキープロジェクトの資金調達はGlobal Givingというクラウドファンディングを通じて5万円、州政府から10万円の援助が出ています。この資金を使って今年5月からクッキープロジェクトのトレーニングが始まりました。

2回目のオンラインミーティングでは、現在の進捗やスタッフの雇用状況・商品づくり・道具や機械類の確認をしました。徐々にPCBRの状況が分かるに連れ、クッキープロジェクトの立ち上げ時の重要性が問われてきました。つまり、スリランカPaletteのクッキー工場を立ち上げた時のように、商品の完成度やスタッフのスキルなど、最初にしっかりスタッフや通所員の指導教育、製造工程、衛生管理、美味しいものを作って売るといふ、働く上での基本的な姿勢のレクチャーが大事なのではな

いかとなり、直接現地に赴くこととなりました。

●PCBRからの期待

ルーニバ氏からはぱれっとのクッキーづくりのノウハウを学びたいという強い要望が出ています。レシピの確定、型抜き技術、マーケティング、パッケージングといった商品づくりだけではなく、スタッフや通所員の教育など組織マネジメントが今回の出張の目的です。スリランカでの経験上、現地の材料を使ってレシピを考える上で難しい面もあります。小麦粉や砂糖の質、チョコチップやアーモンドパウダーといったクッキーの原材料や味によってクッキーの種類の手決め手にもなります。

おかし屋ぱれっとでは、基本的に通所員が作りやすいレシピを考えてきた経緯があります。味を優先的に考えるのは勿論ですが、通所員が計量しやすいように原材料のバランスを考えるのがスタッフの役割です。いい材料を使いたい、美味しいもの作りたい思いはあっても原価が上がってしまえば意味がないので、如何にコストを下げレシピを考えることが難しいか、原価率を意識して原材料を調整しなくてはならないのです。



【型抜きクッキーの厚さがまちまち】

●見えてきた課題

直接現場を見ることで具体的な課題が見えてきました。整理すると以下の4つのポイントがあります。

- ① 売るための商品づくりの意識が乏しい
(顧客意識・品質を問う姿勢)
- ② 親が自分の思いで勝手に工程を変えてしまう
(親の役割・関わり意識)
- ③ 通所員への働きかけが乏しい(やらせてみる・育てる意識)
- ④ スタッフリーダーの力量(クッキーづくりのノウハウ・調整力)

重度重複障がいがある子どもの送迎をしている親は、子どもが帰る15時までPCBRでクッキー作りのサポートをしています。実際にクッキー作りに関わっている通所員は軽度の知的障がいのメンバーですが、食べ物を扱う仕事は皆初めての経験なので、商品を売る意識や作業を通じて通所員の指導のどこにポイントを置くかなど、スタッフも含め基本的な理解が備わっていません。クッキーづくりよりも人を育てるという自覚と責任をどう植え付けていくか、我々の最初の仕事となりました。



【通所員、クッキーしぼりにチャレンジ】

●限られた時間の中で

スタッフや親を交えたミーティングを行ないました。谷口氏からぱれっとの歴史を振り返りながら親亡き後のグループホームの話しをすると、まだ若い自分の子どもにも重ね合わせることが想像つかないようでした。代表のルーニバ氏には、より現場の声に耳を傾けることが如何に重要か、意識的に通所員や親、スタッフに質問や感想を投げかけ意見を引き出す作業を行ないました。組織マネジメントの一つとして、それぞれの思いや意見を共有しながら共に良いものを作り上げていく、ぱれっとがそうであったように個々の考えを尊重することの大切さを学んで欲しかったのです。ぱれっとがお菓子づくりを通じて障がい者問題の理解を得る手法を取り、世の中を変えてきた先駆的な組織であったこと、PCBRがネパール国内で社会変革を起こすパイオニアとなることを行政関係者や理事のメンバーにも伝えました。

●ぱれっととPCBRとの今後のつながり

PCBRとは、今後定期的にオンラインミーティングを開き、進捗を確認しスタッフの主体性を尊重しながら寄り添う形で見届けていきます。クッキープロジェクトにおいて、行政に販売許可申請するのに半年、その間どこまで商品レベルを上げられるか、価格設定・パッケージング・販路、通所員の作業の役割など考えることは山積みです。その後の状況が分かり次第、その都度つうしんで報告をしていきます。

(PIJ代表 相馬 宏昭)

報告2 東京都社会福祉協議会 スタートアップ研修報告

東京都社会福祉協議会のスタートアップ研修を受講しました。まず始めに講師の方が仰ったのは「人権」について。「全ての国民は個人として尊重される」という憲法第13条を引き合いに出し、福祉に携わる私たち、そして利用者の皆さんとの間で「人権」をきちんと意識しお互いの尊厳を尊重することで、虐待は未然に防げるという説明は、至極当たり前の事でありながらも深く胸へと刻まれました。そのためには日々のコミュニケーション、特にスタッフ間でのコミュニケーションを取ることが大事で、それは利用者さんへの理解を深めるためだけではなく、支援は一人で取り組むものではなくスタッフ全員で取り組むものなのだと改めて認識し合うことで、相乗効果の向上を図れるといった内容でした。

今回の研修は、主に福祉職員としての心構えや虐待に繋がる小さな芽をどう摘んでいくかといった部分に重点を置いたものであり、今後支援に携わるにあたり決して忘れてはいけない部分でありました。自身の血となり肉となる様に研修資料を読み込み続けようと思います。

（ぱれっとホーム職員 山木久美）

報告3 渋谷区基幹相談支援センター主催 虐待防止啓発研修報告

7月7日に渋谷区基幹相談支援センター主催の障害者虐待防止啓発研修を受けました。強く心に刻んだのは、“虐待を目撃した場合は確信がなくても通報義務があり、報告者の権利は保護される”ということです。加えて“過去の事案も必要なら報告を果たす様に”とのことでした。私たち障害福祉従事者は、日々障がいのある人と接する中で、虐待に気づきやすく、また（あってはならないことですが）虐待につながる支援をしかねない立場にあります。通報することが「努力義務」から「義務」になり、これは虐待にあたらぬか？と日々支援を見直し、未然に防ぐための努力が必要なのだなと思い印象に残りました。

グループワークではおかし屋ぱれっと職員3人で、深刻な虐待事例に共通している点と、それが起こってしまった背景について考えました。倫理観が足りていなかった、日常的に隠ぺいする習性があった、職員が気づいても言い出せない雰囲気があった、等の可能性があげられました。

そのような深刻な事態を予防するため、障がい者を取り巻く環境が、悩みを共有し合える風通しの良い場所になることが求められるとのことでした。そのために体制を整えて、どの立場にいても安心出来る場所作りを目指していきたいと思います。

（おかし屋ぱれっと職員 小柳 香）